

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. PABRIK KERTAS INDONESIA (PAKERIN)
DI MOJOKERTO**

SKRIPSI



Oleh :

Bahrudin

0712010102 / FE / EM

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2011**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. PABRIK KERTAS INDONESIA (PAKERIN)
DI MOJOKERTO**

Yang diajukan

BAHRUDIN

0712010102 / FE / EM

telah disetujui untuk ujian skripsi oleh:

Pembimbing Utama

Dra.Ec. Dwi Widajati, MM

Tanggal :

Mengetahui

Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”

Drs.Rahman Amrullah Suwaidi. MS

NIP. 1960003301986031003

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pabrik Kertas Indonesia (PAKERIN)”**. Dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Surabaya.

Skripsi ini telah melalui beberapa diskusi dan mendapatkan masukan serta koreksi dari para dosen maupun pelaku yang terlibat dalam pekerjaan dengan harapan skripsi ini dapat mencapai tujuan dan sasaran.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
2. Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Dr. Muhadjir Anwar, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Dra. Ec. Dwi Widajati, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberi saran, nasihat serta bantuan bimbingan selama masa skripsi.
5. Drs Ec. Gregory Irsano Sandah, MM selaku Dosen Wali yang telah memberi saran, nasihat serta bantuan selama masa kuliah.

6. Kedua Orangtuaku serta Saudara-Saudaraku yang telah banyak memberikan dorongan, doa, dan kesabaran yang tidak terkirakan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan yang telah membagikan ilmunya dan membantu dalam proses kuliah.
8. Seluruh Sahabat, Teman, Kawan dan Rekan yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Pihak-pihak lain yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini memberikan manfaat dan dapat menambah wawasan bagi kami dan pembaca umumnya. Semoga ALLAH SWT senantiasa membimbing kita menuju jalannya dan melimpahkan rahmat serta hidayahnya bagi semua pihak yang telah banyak membantu kami dalam penyusunan skripsi ini.

Surabaya, September 2011

Penulis

DAFTAR ISI

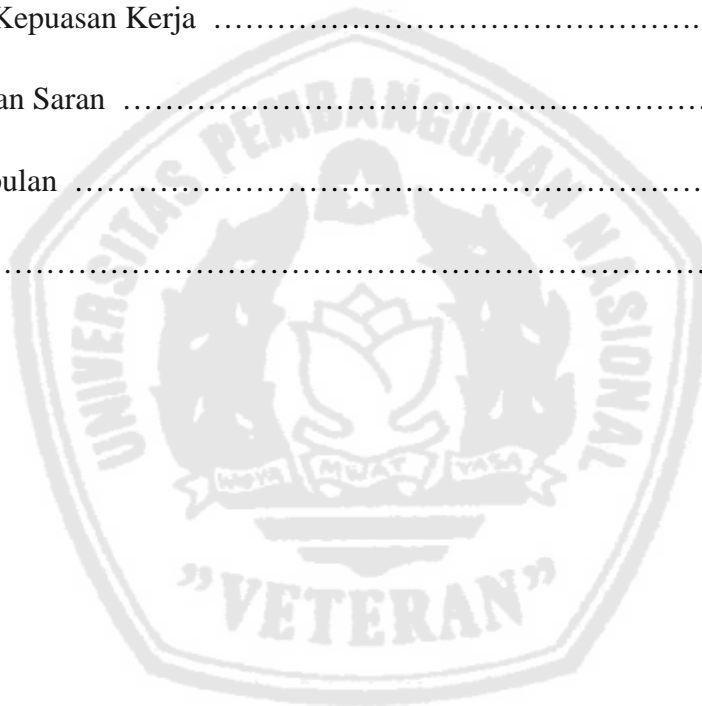
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAKSI	xii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 10
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	10
2.2 Landasan Teori	11
2.2.1. Kepuasan Kerja	11
2.2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja	11
2.2.1.2. Manfaat Kepuasan Kerja	13

2.2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	14
2.2.1.4. Indikator Kepuasan Kerja	15
2.2.2. Kompensasi	16
2.2.2.1. Pengertian Kompensasi	16
2.2.2.2. Fungsi Kompensasi	17
2.2.2.3. Tujuan Kompensasi	18
2.2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	20
2.2.2.5. Indikator Kompensasi	22
2.2.3. Motivasi	23
2.2.3.1. Pengertian Motivasi	23
2.2.3.2. Teori-Teori Motivasi	23
2.2.3.3. Tujuan Motivasi	26
2.2.3.4. Proses Motivasi	26
2.2.3.5. Indikator Motivasi	28
2.2.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	30
2.2.5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	31
2.3. Kerangka Konseptual	32
2.4. Hipotesis	32
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	 33
3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	33

3.1.1. Definisi Operasional	33
3.1.2. Pengukuran Variabel	36
3.2. Teknik Penentuan Sampel	37
3.2.1. Populasi	37
3.2.2. Sampel	37
3.3. Teknik Pengumpulan Data	39
3.3.1. Jenis Data	39
3.3.2. Sumber Data	39
3.3.3. Pengumpulan Data	39
3.4. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis	40
3.4.1. Teknik Analisis	40
3.4.2. Uji Realibilitas dan Validitas	41
3.4.3. Uji Outlier dan Multivariate	42
3.4.3.1. Uji Outlier Univariat	42
3.4.3.2. Uji Outlier Multivariat	43
3.4.4. Uji Normalitas Data	43
3.4.5. Uji Hipotesis	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	46
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	46

4.1.2.	Visi, Misi Dan Tujuan Perusahaan	48
4.1.2.1.	Visi Perusahaan	48
4.1.2.2.	Misi Perusahaan	48
4.1.2.3.	Tujuan Perusahaan	49
4.1.3.	Lokasi Perusahaan	49
4.1.4.	Struktur Organisasi	50
4.2.	Deskripsi Hasil Penelitian	51
4.2.1.	Hasil Jawaban Responden Tentang Kompensasi	53
4.2.2.	Hasil Jawaban Responden Tentang Motivasi	54
4.2.3.	Hasil Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja	55
4.3.	Analisis dan Pengujian Hipotesis	56
4.3.1.	Uji Validitas	56
4.3.2.	Uji Reliabilitas	57
4.3.3.	Uji Construct Reliability & Variance Extracted	58
4.3.4.	Uji Normalitas	59
4.3.5.	Uji Multicollinearity dan Singularity	61
4.3.6.	Uji Outlier	61
4.3.7.	Confirmatory Factor Analysis	62
4.3.7.1.	Confirmatory Factor Analysis Compensation	62
4.3.7.2.	Confirmatory Factor Analysis Motivation	63
4.3.7.3.	Confirmatory Factor Analysis Job Satisfaction	63

4.3.8. Structural Equation Modeling dan Pengujian Hipotesis	64
4.3.8.1. Evaluasi Model One-Step Approach to SEM	64
4.3.8.2. Uji Kausalitas	69
4.4. Pembahasan	70
4.4.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	70
4.4.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	70
4.4.3. Kepuasan Kerja	71
BAB V Kesimpulan dan Saran	76
5.1. Kesimpulan	76
5.2. Saran	76



DAFTAR TABEL

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Data Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2008 – 2010	4
1.2 Data Turn Over Karyawan Tahun 2008 – 2010	6

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Goodness Of Fit Indices	45
-----------------------------------	----

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

	46
--	----

4.1 Umur Responden	51
4.2 Jenis Kelamin Responden	51
4.3 Lama Bekerja Responden	52
4.4 Jenjang Pendidikan Responden	52
4.5 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Tentang Kompensasi	53
4.6 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Tentang Motivasi	54
4.7 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja	55
4.8 Standart Factor Loading & Construct Dengan Confirmatory Factor Analysis	56

4.9 Pengujian Reliabilitas	58
4.10 Construct Reliability & Variance Extracted	59
4.11 Assement Of Normality	60
4.12 Uji Outlier Multivariate	62
4.13 Standardized Regression Weights Untuk Compensation	63
4.14 Standardized Regression Weights Untuk Motivation	63
4.15 Standardized Regression Weights Untuk Job Satisfaction	64
4.16 Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit Indices Base Model	65
4.17 Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit Indices Elimination Model	67
4.18 Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit Indices Elimination Modification Model	68
4.19 Uji Kausalitas Antar Faktor	69
4.19 Data Frekuensi Kompensasi	70
4.20 Data Frekuensi Motivasi	71
4.21 Data Frekuensi Kepuasan Kerja	72

DAFTAR GAMBAR

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Proses Motivasi Menurut Gibson	27
--	----

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Model SEM	41
---------------------	----

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Struktur Organisasi	50
4.2 Model Specification Base Model	65
4.3 Model Specification Elimination Model	66
4.4 Model Specification Elimination Modification Model	68

DAFTAR LAMPIRAN

Kuisoner

Tabulasi Jawaban Responden

Hasil Olah Data



PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PABRIK KERTAS INDONESIA (PAKERIN) DI MOJOKERTO

**Oleh :
Bahrudin
ABSTRAKSI**

Dalam era teknologi dan informasi yang berkembang pesat, bangsa Indonesia lebih menekankan pada masalah sumber daya manusia dalam masa pembangunannya, atau lebih khususnya pada peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai titik sentral bagi pembangunan nasional.

Tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan pengaruh positif antara hubungan kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pabrik Kertas Indonesia (PAKERIN). Dari beberapa teori diatas, maka penelitian ini mengambil objek pada PT. Pabrik Kertas Indonesia (PAKERIN) yang ada pada saat ini tengah menghadapi masalah pada jumlah karyawan yang absen. Variabel penelitian adalah kompensasi (X1) yang terdiri dari gaji (X1.1), bonus (X1.2) dan tunjangan (X1.3). Motivasi (X2) yang terdiri dari ketersediaan fasilitas dan alat bantu kerja (X2.1), atasan selalu memberikan pengarahan (X2.2), jenjang karier (X2.3), menyenangkan pekerjaan (X2.4) dan bekerja bergairah jika keinginan ditanggapi pimpinan (X2.5). Sedangkan pada kepuasan kerja (Y) terdiri dari jenis pekerjaan (Y1), rekan kerja (Y2) dan kondisi kerja (Y3). Populasi pada penelitian ini adalah 156, dan sampel sebanyak 112. Penelitian ini menggunakan skala ukur semantic differential dan teknik analisis yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*).

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diketahui hasil dari penelitian ini bahwa :
Faktor kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tidak dapat diterima.
Faktor motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tidak dapat diterima.

Keyword : Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting, di mana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Penekanan perhatian pada faktor manusia dalam organisasi, bukan berarti bahwa faktor-faktor lain tidak memegang peranan penting, karena berbagai faktor yang diperlukan dalam organisasi saling menunjang dan melengkapi, atau dengan kata lain bersinergi satu sama lainnya. Manusia, selain merupakan unsur pelaksana daripada kebijakan-kebijakan dalam organisasi, mereka juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, serta harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja, dedikasi, dan kepuasan kerja (Hasibuan, 2001:90)

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : *money, machine, method, material & man*.

Sumber daya manusia berupa karyawan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan adalah salah satu faktor penting bagi perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Keberhasilan manajemen dalam mengelola perusahaan akan sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola serta mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Usaha yang dilakukan manusia melalui organisasi termasuk dalam bentuk pemasahaan, pada dasarnya tertuju pada pemenuhan kebutuhan (*need*) sebagai manusia. Dengan kata lain untuk dapat hidup layak secara manusiawi berdasarkan hakikat kemanusiaannya, manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Kemampuan untuk memenuhi kebutuhannya itu merupakan persyaratan penting dalam menempatkannya pada kedudukan sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia (Nawawi,2001:45).

Peranan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting dan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan, karena manusia merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan seperti untuk kelancaran kegiatan produksi, administrasi, pemasaran produk, dan untuk kelangsungan hidup perusahaan tersebut dimasa yang akan datang. Sebab berhasil tidaknya sebuah perusahaan biasanya akan ditandai dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sehingga sasaran yang ingin dicapai dapat terpenuhi.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Bagi sebuah perusahaan biasanya tujuan yang

diinginkan adalah dapat menghasilkan suatu barang atau jasa yang bermanfaat bagi orang lain dan untuk itu dibuat target rencana yang harus dicapai oleh semua orang yang terlibat dalam perusahaan tersebut.

Dewasa ini sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh banyak negara. Sumber daya yang berkualitas sangatlah membantu perkembangan perusahaan di negara berkembang, maka dari itu pembangunan yang dilaksanakan akan terasa cepat, tepat, dan mudah. Kehidupan negara yang masyarakatnya semakin meningkat, terutama meningkatnya tuntutan hak atas pelayanan yang semakin tepat, murah, adil, berkualitas dan lengkap. Dengan sumber daya yang diandalkan, diharapkan dapat membangun sampai pelaksanaan operasionalnya sesuai dengan yang direncanakan. Untuk itu perusahaan melakukan berbagai inovasi untuk mengantisipasi terjadinya persaingan yang semakin ketat. Manajemen perusahaan sangat perlu menetapkan berbagai langkah dan kebijakan yang dapat dicapai dengan baik, maka dari itu untuk mencapai kondisi tersebut diperlukan sekali *performance* karyawan karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang dilaksanakan.

Dengan adanya keadaan sumber daya manusia yang demikian maka sumber daya manusia sebagai *asset* yang harus ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktifitasnya. Maka dari itu perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut perusahaan memiliki upaya yang dapat ditempuh dengan memberikan kompensasi dan motivasi kerja yang sesuai dan memuaskan.

PT. Pabrik Kertas Indonesia (PAKERIN) adalah perusahaan kertas yang beroperasi di Mojokerto, Jawa Timur. PT. Pabrik Kertas Indonesia (PAKERIN) menghasilkan kertas untuk industri. Kertas untuk industri meliputi kertas untuk box, kertas kemasan dan lain-lain. Daerah pemasaran dan penjualan dari PT. Pabrik Kertas Indonesia (PAKERIN) mencakup banyak daerah, antara lain : Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah-daerah lainnya. Selain itu PT. Pabrik Kertas Indonesia (PAKERIN) juga mengexport produknya keluar negeri seperti Hong Kong, Singapura, Taiwan dan lain-lainnya.

Tabel 1.1. Data Tingkat Ketidak hadiran Karyawan Tahun 2008 – 2010.

Tahun	Sakit	Ijin	Terlambat	Mangkir	Total
2008	381	43	91	46	561
2009	248	23	76	31	378
2010	224	33	85	55	397

Sumber : PT. Pabrik Kertas Indonesia (PAKERIN).

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa pada tahun 2008 terdapat 561 orang yang tidak hadir pada jam kerja. Dan pada tahun 2009 terdapat 378 orang yang tidak hadir pada jam kerja, sedangkan pada tahun 2010 terdapat 397 orang yang tidak hadir pada jam kerja. Hal ini mengindikasikan terjadinya fluktuasi jumlah pegawai yang tidak masuk kerja tanpa izin atau mangkir tiap tahunnya. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah pada PT. Pabrik Kertas Indonesia (PAKERIN), Menurut Simamora (2004:448), Kepuasan merupakan istilah evaluatif yang menggambarkan suatu

sikap suka atau tidak suka terhadap kepuasan bayaran. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor kompensasi.

PT. Pabrik Kertas Indonesia (PAKERIN) melakukan pemotongan premi pada karyawannya apabila karyawan tersebut terlambat, mangkir, pulang lebih awal dan tidak masuk pada hari kerja selama 2 hari berturut-turut (Sumber : PT. Pabrik Kertas Indonesia (PAKERIN)). Kompensasi sangat penting bagi karyawan individu dan perusahaan. Penting bagi karyawan perseorangan karena merupakan ukuran nilai karyawan mereka diantara karyawan, keluarga dan masyarakat. Dan penting bagi perusahaan karena merupakan cermin dari pada organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yaitu karyawan agar mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi bagi perusahaan. Sumber daya manusia bahwa betapa sempurnanya rencana, organisasi dan pengawasan, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya maka tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dicapai. Kompensasi bagi perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan-tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Adapun tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Nawawi, 2001:315).

Tabel 1.2. Data Turn Over Karyawan PT. Pabrik Kertas Indonesia (PAKERIN)

Tahun 2008-2010

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar			Jumlah Karyawan Masuk
		Mutasi	Dipecat	Keinginan Sendiri	
2008	149	16	0	3	5
2009	135	3	0	1	25
2010	156	11	2	2	12

Sumber : PT. Pabrik Kertas Indonesia (PAKERIN).

Dari hasil data diatas didapat bahwa nilai atau jumlah karyawan yang keluar dengan berbagai alasan berjumlah 7 orang dari 3 tahun terakhir, secara rinci dari tahun 2008 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 3 orang, dan di tahun 2009 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 1 orang dan pada tahun 2010 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 4 orang. Sedangkan jumlah karyawan yang masuk dari tahun 2009 mengalami kenaikan 5 kali lipat dan mengalami penurunan sebanyak 48 % pada tahun 2010. Jadi jumlah total karyawan hingga akhir tahun 2010 sebanyak 156.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2007) menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif. Leklikwati (2005) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial teruji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dimana artinya bahwa semakin baik persepsi responden terhadap kompensasi finansial dan kompensasi non finansial akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja.

Menurut Kuswadi (2004:23), sarana kerja yang kurang memadai dapat menurunkan hasil kerja karyawan, walaupun sebenarnya karyawan bersangkutan mampu

meningkatkan hasil kerja apabila diberikan sarana kerja yang lebih baik dari yang ada. Jadi sarana kerja yang kurang memadai dapat menurunkan hasil kerja yang selanjutnya dapat menurunkan motivasi kerja. Pada akhirnya, motivasi kerja yang menurun juga dapat menurunkan kepuasan karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi

Motivasi merupakan maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu misalnya uang, keselamatan, prestise, dan sebagainya. Namun demikian, tujuan khusus yang tampaknya diperjuangkan banyak orang dalam analisis kerap kali berubah menjadi alat untuk mencapai tujuan lain yang dipandang lebih fundamental. Dengan demikian kekayaan, rasa aman (keselamatan), status, dan segala macam tujuan lain yang dipandang sebagai “kausalitas” perilaku hanya merupakan hiasan semata-mata untuk mendapat tujuan akhir setiap orang, yakni menjadi dirinya sendiri. Setelah motivasi terpenuhi maka tercapailah kepuasan kerja bagi karyawan yang berprestasi dalam menjalankan tugasnya. Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan atau energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Martoyo, 2000:165).

Berdasarkan hasil penelitian Prabu (2005), dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, yang berarti apabila motivasi yang diberikan ke karyawan semakin tinggi, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Melihat permasalahan yang terjadi di perusahaan dan teori yang ada, maka akan diadakan penelitian dengan judul :

“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PABRIK KERTAS INDONESIA (PAKERIN) DI MOJOKERTO”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PABRIK KERTAS INDONESIA (PAKERIN) MOJOKERTO ?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PABRIK KERTAS INDONESIA (PAKERIN) MOJOKERTO ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PABRIK KERTAS INDONESIA (PAKERIN) MOJOKERTO.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PABRIK KERTAS INDONESIA (PAKERIN) MOJOKERTO.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu antara lain :

1. Bagi Peneliti Lain

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai bahan referensi dan bahan masukan bagi pihak-pihak berkepentingan terutama yang akan mengadakan penelitian berhubungan dengan permasalahan yang sejenis.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat mendorong para peneliti lain untuk lebih meningkatkan, mengembangkan dan memperkuat teori-teori tentang kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja.